

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 9. August 2011 über das am 21. September 2009 eingelangte Verlangen der Regional-Gleichbehandlungsanwaltschaft für ... (R-GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Dritte**, durch **Herrn B (Antragsgegner)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

**Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 15. Juli 2008 bis 8. Mai 2009 im Hotel X im Service und in der Hotelbar beschäftigt gewesen sei.

Während des Arbeitsverhältnisses sei es zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner, der zu diesem Zeitpunkt der Lebensgefährte ihrer Arbeitgeberin Frau C gewesen sei und ebenfalls im Hotel X gearbeitet habe, zu Vorfällen gekommen, die für die Antragstellerin sehr unangenehm und belastend gewesen seien.

Als die Antragstellerin einmal in der Küche Wurst geschnitten habe, habe sich der Antragsgegner hinter sie gestellt und ihr Gesäß berührt. Wenn die Antragstellerin hinter der Bar gearbeitet habe, sei der Antragsgegner immer wieder (zuletzt im Februar 2009) hinter die Bar getreten, habe die Antragstellerin umarmt und zu ihr gemeint, sie

„lieb zu haben“. Dabei habe er sie auch öfters auf die Wange oder den Kopf geküsst. Bei diesen Vorfällen habe die Antragstellerin sich seinen Umarmungen zu entwinden versucht. Die Antragstellerin habe diese Zudringlichkeiten als besonders unangenehm empfunden, zumal diese bisweilen auch vor den Gästen stattgefunden habe. Aufgrund dieser Belastungssituation sei die Antragstellerin erkrankt. Sie habe sich seit 3. April 2009 im Krankenstand befunden. Mit Schreiben vom 21. April 2009 habe sie das Arbeitsverhältnis zum 8. Mai 2009 gekündigt.

Am 29. April 2009 habe sie private Gegenstände, die sie im Hotel gelassen gehabt habe, gemeinsam mit einer Bekannten abgeholt. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner zur Begrüßung die Hand geben wollen, aber er sei schnell auf sie zuge treten und habe sie umarmt und gedrückt.

Die Antragstellerin habe sich in Folge an die R-GAW gewandt, da sie sich sexuell belästigt gefühlt gehabt habe. Auf Grund ihrer Schilderungen sei ein Interventionsschreiben vom 20. Mai 2009 an den Antragsgegner ergangen. Am 2. Juni 2009 sei die angeforderte Stellungnahme vom Antragsgegner (und Frau C) durch seine rechtsfreundliche Vertretung, Herrn RA Dr. D, im Büro der Regionalanwältin eingelangt. In diesem Schreiben würden die Vorwürfe bestritten und vorgebracht werden, die Antragsgegnerin hätte sich während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses wiederholt mit diversen Männern vergnügt und wäre ihr sogar eine Abtreibung finanziert worden. Weiters sei der Antragstellerin, für den Fall, dass sie solche rufschädigenden Äußerungen nicht unterlasse, eine Unterlassungsklage in Aussicht gestellt worden.

Trotz zweimaliger Urgenz des Senats I der GBK langte keine Stellungnahme des Antragsgegners ein. Der erkennende Senat stellte dem Antragsgegner im Weiteren zwei Ladungen zu, welchen er keine Folge leistete. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Verlangens der R-GAW gemäß § 12 Abs 2 GBK-GO fort.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

### **Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch Herrn B gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Dritte<sup>1</sup> belästigen.

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.<sup>2</sup>

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen

---

<sup>1</sup> Als Dritte iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der Arbeitgeber/in und der belästigten Person verschieden sind; so z. B. Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/innen oder Kunden/Kundinnen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

<sup>2</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

(d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, deren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiertwerden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zur-schaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.<sup>3</sup>

Für den/die Belästiger/in muss erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine allzu hohen Ansprüche gestellt werden. Abgelehnt und damit unerwünscht ist ein Verhalten keineswegs erst dann, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt; die Ablehnung kann auch schlüssig erfolgen.<sup>4</sup>

Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Für den Senat I der GBK ist nach Durchführung des Verfahrens der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der sexuellen Belästigung nachvollziehbar.

Die Schilderungen der Antragstellerin, wonach der Antragsgegner unter anderem an ihr vorbeigegangen sei und sie dabei am Gesäß gestreift habe bzw. in Anwesenheit der Gäste immer wieder umarmt, auf die Stirn geküsst und gesagt habe, dass er sie lieb hätte und sie auch an dem Tag, als sie ihre Sachen aus dem Hotel abgeholt habe, in Anwesenheit einer Freundin umarmt habe und an sich drücken habe wollen, waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und in sich schlüssig.

So konnte die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass der Antragsgegner einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat. Die Antragstellerin hat die Übergriffe des Antragsgegners auch

---

<sup>3</sup> U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z

<sup>4</sup> Vgl. OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p

nach ihren subjektiven Empfindungen als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und dies dem Antragsgegner dadurch zum Ausdruck gebracht in dem sie sich zB aus seinen Umarmungen herausgezwängt habe.

Die Antragstellerin gab weiters an, dass sie zum Zeitpunkt ihrer Tätigkeit im Hotel 19 Jahre alt gewesen sei, wohingegen der Antragsgegner 40 Jahre alt gewesen sei.

Die Antragstellerin zeigte sich in der mündlichen Befragung auch über die Behauptungen in der Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners an die R-GAW, sie habe sich mit Männern vergnügt und der Antragsgegner habe ihr eine Abtreibung finanziert, betroffen und bestritt diese.

Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Antragsgegner verzichtete trotz zweimaliger Ladung und dem Hinweis darauf, dass das Verfahren, sollte er den Ladungen nicht Folge leisten, ohne ihn fortgeführt werde, auf die Möglichkeit seine Sichtweise zu den Vorwürfen vor Senat I der GBK persönlich darzulegen.

Im Hinblick auf die Beweislastregelung ist daher nach Ansicht des erkennenden Senates den glaubwürdigen Schilderungen der befragten Antragstellerin folgend, von einer sexuellen Belästigung durch den Antragsgegner auszugehen.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass belästigte Personen mit derartigen Übergriffen unterschiedlich umgehen und unterschiedlich lange brauchen, um eine sexuelle Belästigung zu verarbeiten. Aus Furcht den Arbeitsplatz zu verlieren, und/oder die Auszahlung arbeitsrechtlicher Ansprüche (wie Abfertigungen, Prämien, etc.) zu gefährden, ist es für den Senat I der GBK auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung erklärbar, wieso die Antragstellerin

nicht sofort einen Antrag an den Senat I der GBK gestellt hat, sondern zunächst ihrer Arbeit weiter nachgegangen ist. Diese Intention verfolgt auch der österreichische Gesetzgeber, der im § 15 Abs. 1 GIBG eine Verjährungsfrist von einem Jahr für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund einer sexuellen Belästigung vorsieht. In der herrschenden Judikatur<sup>5</sup> und Lehre<sup>6</sup> herrscht ebenso die Auffassung, dass Belästiger/innen Sexualität einsetzen, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt somit eine **sexuelle Belästigung** durch den Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin vor.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem Antragsgegner, Herrn B, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 9. August 2011

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

---

<sup>5</sup> Vgl. 9 ObA 18/08 z, 9 ObA 143/03 z, 9 ObA 292/99 b

<sup>6</sup> Vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415 f)